

山东联创产业发展集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司）核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》（以下简称“《业务办理指南》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《山东联创产业发展集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）

董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

（二）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

公司层面业绩考核要求根据激励对象供职单位分为两类，激励对象根据所在供职单位适用相应的公司层面业绩考核要求。本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。

1、上市公司层面业绩考核要求

上市公司层面业绩考核目标仅适用于在上市公司供职的相关激励对象。对于在上市公司供职的激励对象，本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2021 年净利润不低于 3.05 亿元；
第二个归属期	2022 年净利润不低于 3.96 亿元；
第三个归属期	2023 年净利润不低于 4.58 亿元。
各考核年度对应考核目标完成度（A）	各考核年度对应上市公司层面归属比例（M）
$A \geq 100\%$	$M = 100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$M = 50\%$

A<80%	M=0
-------	-----

注：（1）上述“净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用作为计算依据。

（2）上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

上市公司未满足上述业绩考核目标的，在上市公司供职的激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2、子公司员工供职单位层面业绩考核要求

子公司员工供职单位层面业绩考核目标仅适用于在子公司相关业务板块层面供职的相关激励对象。对于在子公司相关业务板块供职的激励对象，本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

华安新材板块	
归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2021年净利润不低于3亿元；
第二个归属期	2022年净利润不低于3.9亿元；
第三个归属期	2023年净利润不低于4.5亿元。
各考核年度对应考核目标完成度 (A)	各考核年度对应子公司员工供职单位层面归属比例 (M)
A≥100%	M=100%
80%≤A<100%	M=50%
A<80%	M=0
聚氨酯板块	
归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2021年净利润不低于820万元；
第二个归属期	2022年净利润不低于880万元；
第三个归属期	2023年净利润不低于968万元。
各考核年度对应考核目标完成度 (A)	各考核年度对应子公司员工供职单位层面归属比例 (M)
A≥100%	M=100%
80%≤A<100%	M=50%
A<80%	M=0

注：（1）上述华安新材板块“净利润”指标计算以经审计的华安新材合并报表净利润并剔除股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用作为计算依据；上述聚氨酯板块“净利润”指标计算以经审计的联创聚氨酯合并报表净利润并剔除股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用作为计算依据。

（2）华安新材板块业绩考核目标适用在华安新材供职的激励对象；聚氨酯板块业绩考核目标适用在联创聚氨酯供职的激励对象。上述各板块之间业绩考核指标相互独立，任何一方完成相关指标与否不影响任何一方。

（3）上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

相关业务板块的子公司未满足上述业绩考核目标的，在子公司相关业务板块层面供职的相关激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定内部绩效考核相关制度，公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照考核评价结果确定激励对象实际归属的比例。激励对象个人考核评价结果分为 A、B、C 三个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

考核等级	考核评分	个人层面归属比例
A	90分~100分	100%
B	80分~89分	80%
C	79分以下	0%

在上市公司层面业绩对应考核目标完成度（A）在 80%及以上的前提下，在上市公司供职的激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×当期上市公司层面归属比例×当期个人层面归属比例。

在子公司员工供职单位层面业绩对应考核目标完成度（A）在 80%及以上的前提下，在子公司相关业务板块层面供职的相关激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×当期子公司员工供职单位层面归属比例×

当期个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 若本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

山东联创产业发展集团股份有限公司

二〇二一年十月十二日